

RECHTSPRAAK

Opzegging in strijd met de wettelijke regels en dus niet rechtsgeldig. Nu werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, is zij een billijke vergoeding verschuldigd.*Feiten*

Werkneemster is op 1 juli 2023 in dienst getreden bij Racktime B.V. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd tot en met 31 januari 2024. Op 19 december 2023 hebben partijen elkaar gesproken over de verlenging van de arbeidsovereenkomst met de duur van een jaar. De overeenstemming is door Racktime per e-mail van 19 december 2023 bevestigd. Werkneemster heeft zich in overleg met Racktime op 16 januari 2024 ziek gemeld en is op 22 januari 2024 weer op het werk verschenen. Vervolgens heeft op 22 januari 2024 een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en Racktime, waarin is aangegeven dat het dienstverband van rechtswege eindigt op 31 januari 2024. De gemachtigde van werkneemster heeft op 26 januari 2024 aan Racktime laten weten dat de brief van 22 januari 2024 geen effect heeft, omdat werkneemster niet heeft ingestemd met de opzegging en dus sprake is van een eenzijdige en onregelmatige opzegging. Werkneemster heeft een verzoek gedaan om ten laste van Racktime een billijke vergoeding van € 36.240 bruto, een aanzegvergoeding van € 1.680 bruto en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging van € 21.773 bruto toe te kennen. Racktime voert verweer.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst per 1 februari 2024 in strijd is met de wettelijke regels en dus niet rechtsgeldig is. Voor zover werkneemster heeft ingestemd met de opzegging – zoals aangevoerd door Racktime en gemotiveerd is weersproken door werkneemster – is een overeenkomst waarmee een arbeidsovereenkomst wordt beëindigd alleen geldig als deze schriftelijk is aangegaan en dat is niet het geval. Ook kan geen sprake zijn van een geldige instemming van werkneemster met de beëindiging, omdat daarvoor een schriftelijke verklaring is vereist die duidelijk en ondubbelzinnig op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst is gericht. Een dergelijke verklaring ontbreekt. Omdat de opzegging van de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is, zal het verzoek van werkneemster om toekenning van een billijke vergoeding worden toegewezen. Werkneemster heeft de hoogte van de billijke vergoeding toegelicht en onderbouwd. Zij heeft daarbij een te verwachten inkomensschade tot uitgangspunt genomen. Racktime heeft die onderbouwing en toelichting, behoudens dat werkneemster aanspraak zou hebben op een promotie, niet weersproken. De hoogte van de billijke vergoeding kan daarom worden vastgesteld aan de hand van het loon over de periode 1 februari 2024 tot 1 februari 2025. Dat staat gelijk aan €

20.160 bruto (€ 1.680 x 12 maanden). Voor een verhoging van de billijke vergoeding is geen aanleiding. Er is in dit geval geen aanleiding om de vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding in mindering te brengen op de billijke vergoeding, vanwege de aard en ernst van het verwijtbaar handelen van Racktime. Wat betreft de verzochte aanzegvergoeding geldt het volgende. Racktime had de wettelijke verplichting om werkneemster schriftelijk uiterlijk een maand voordat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigde, te informeren over het al dan niet voortzetten van die arbeidsovereenkomst. Dat heeft Racktime gedaan met de e-mail van 19 december 2023. Racktime is dan ook niet tekortgeschoten in de aanzegverplichting. Dit verzoek zal daarom worden afgewezen. Racktime heeft tot slot opgezegd tegen een eerdere dag dan die tussen partijen geldt. De vergoeding wegens onregelmatige opzegging is aldus gelijk aan het bedrag van het loon over de opzegtermijn.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 04-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:7373

Zaaknummer: 11019698

Rechters: M.C. van Rijn

Advocaten: A. Hartland en T. Stevovic

Wetsartikelen: 7:670b lid 1 BW, 7:671 lid 1 BW, 7:681 lid 1 BW en 7:672 lid 11 BW